

Diepold, Peter

Symposium 3. Strukturwandel und Weiterbildung in Europa

Benner, Dietrich [Hrsg.]; Lenzen, Dieter [Hrsg.]: *Bildung und Erziehung in Europa. Beiträge zum 14. Kongreß der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft vom 14.-16. März 1994 in der Universität Dortmund. Weinheim u.a. : Beltz 1994, S. 191-206. - (Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft; 32)*



Quellenangabe/ Reference:

Diepold, Peter: Symposium 3. Strukturwandel und Weiterbildung in Europa - In: Benner, Dietrich [Hrsg.]; Lenzen, Dieter [Hrsg.]: *Bildung und Erziehung in Europa. Beiträge zum 14. Kongreß der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft vom 14.-16. März 1994 in der Universität Dortmund. Weinheim u.a. : Beltz 1994, S. 191-206 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-101719 - DOI: 10.25656/01:10171*

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-101719>

<https://doi.org/10.25656/01:10171>

in Kooperation mit / in cooperation with:

BELTZ JUVENTA

<http://www.juventa.de>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Digitalisiert

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Zeitschrift für Pädagogik

32. Beiheft

Zeitschrift für Pädagogik

32. Beiheft

Bildung und Erziehung in Europa

Beiträge zum 14. Kongreß der
Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft
vom 14.–16. März 1994
in der Universität Dortmund

Im Auftrag des Vorstandes herausgegeben von
Dietrich Benner und Dieter Lenzen

Beltz Verlag · Weinheim und Basel

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

[Zeitschrift für Pädagogik / Beiheft]

Zeitschrift für Pädagogik. Beiheft. – Weinheim ; Basel : Beltz.

Früher Schriftenreihe

Fortlaufende Beil. zu: Zeitschrift für Pädagogik

ISSN 0514-2717

32. Deutsche Gesellschaft für Erziehungswissenschaft: Beiträge zum ... Kongreß

der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft ...

14. Bildung und Erziehung in Europa. – 1994

Deutsche Gesellschaft für Erziehungswissenschaft: Beiträge zum ... Kongreß

der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft ... / im Auftr. des Vorstandes hrsg. –

Weinheim ; Basel : Beltz.

(Zeitschrift für Pädagogik : Beiheft ; ...)

Früher Schriftenreihe

NE: HST

Bildung und Erziehung in Europa : vom 14.–16. März 1994 in der Universität Dortmund /

im Auftr. des Vorstandes hrsg. von Dietrich Benner und Dieter Lenten. –

Weinheim ; Basel : Beltz, 1994

(Beiträge zum ... Kongreß der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft ... ; 14)

(Zeitschrift für Pädagogik : Beiheft ; 32)

ISBN 3-407-41133-2

NE: Benner, Dietrich [Hrsg.]

Die in der Zeitschrift veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, insbesondere das der Übersetzung in fremde Sprachen, vorbehalten. Kein Teil dieser Zeitschrift darf ohne schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form – durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren – reproduziert oder in eine von Maschinen, insbesondere von Datenverarbeitungsanlagen, verwendbare Sprache übertragen werden. Auch die Rechte der Wiedergabe durch Vortrag, Funk- und Fernsehsendung, im Magnettonverfahren oder ähnlichem Wege bleiben vorbehalten. Fotokopien für den persönlichen oder sonstigen eigenen Gebrauch dürfen nur von einzelnen Beiträgen oder Teilen daraus als Einzelkopie hergestellt werden. Jede im Bereich eines gewerblichen Unternehmens hergestellte oder benützte Kopie dient gewerblichen Zwecken gem. § 54 (2) UrhG und verpflichtet zur Gebührenzahlung an die VG Wort, Abteilung Wissenschaft, Goethestr. 49, 80336 München, von der die einzelnen Zahlungsmodalitäten zu erfragen sind.

© 1994 Beltz Verlag · Weinheim und Basel

Herstellung: Klaus Kaltenberg

Satz (DTP): Satz- und Reprotechnik GmbH, Hemsbach

Druck: Druckhaus Beltz, Hemsbach

Printed in Germany

ISSN 0514-2717

ISBN 3-407-41133-2

Inhaltsverzeichnis

I. Öffentliche Ansprachen

DIETRICH BENNER	15
FRITZ SCHAUMANN	20
JOHANNA VON BENNIGSEN-FOERDER	23
DETLEF MÜLLER-BÖLING	25

II. Öffentliche Vorträge

DIETER LENZEN Bildung und Erziehung für Europa?	31
GERT GEISSLER Schulreform zwischen Diktaturen? Pädagogik und Politik in der frühen sowjetischen Besatzungszone Deutschlands	49
FRIEDA HEYTING Pluralisierungstendenzen in der Gesellschaft und pädagogische Risiko- beherrschung	65
ANDREA KÁRPÁTI Ungarische Jugendliche in den Neunziger Jahren: Ideale, Meinungen, Erwartungen	79
HANS MERKENS »Youth at risk«. Einstellungen und Wertvorstellungen Jugendlicher in Europa in Zeiten gesellschaftlichen Wandels	93
PETER MORTIMORE Schuleffektivität: Ihre Herausforderung für die Zukunft	117

FRANÇOIS ORIVEL Stand der Forschung im Bereich der Bildungsökonomie. Allgemeine Übersicht und französische Situation	135
GABRIELA OSSENBACH-SAUTER Demokratisierung und Europäisierung als Herausforderungen an das spani- sche Bildungswesen seit 1970.	149
THOMAS RAUSCHENBACH Der neue Generationenvertrag. Von der privaten Erziehung zu den sozialen Diensten	161
 III. Symposien: Berichte/Vorträge	
FRANK ACHTENHAGEN/ADOLF KELL Symposion 2. Berufsbildung in Europa: Analysen und Perspektiven	179
PETER DIEPOLD Symposion 3. Strukturwandel und Weiterbildung in Europa	191
HANS-GÜNTER ROLFF Symposion 5. Steuerung und Beratung der Schulentwicklung in Europa – Theorien und Fallstudien	207
MARIANNE KRÜGER-POTRATZ Symposion 6. Erziehungswissenschaft und Bildungsreformen im größeren Europa.	225
Symposion 7. Erziehungswissenschaft in Europa – Entwicklung und gegen- wärtige Situation	241
JÜRGEN SCHRIEWER/HEINZ-ELMAR TENORTH Vorwort.	241
GEDIMINAS MERKYS Methodologie und Praxis der empirischen erziehungswissenschaftlichen Forschung in der ehemaligen UdSSR	241
ROBERT COWEN Educational Studies in England and Scotland	251
Symposion 8. Schule und Unterricht in Ost und West	263
JÜRGEN BAUMERT Vorwort.	263

KLAUS-JÜRGEN TILLMANN Von der Kontinuität, die nicht auffällt: Das Schulsystem im Übergang von der DDR zur BRD	264
MIROSLAW S. SZYMANSKI Schule und gesellschaftlicher Wandel in Polen	267
ELISABETH FUHRMANN Didaktik und Unterrichtsforschung in der DDR – Was bleibt?	269
JÜRGEN BAUMERT Bildungsvorstellungen, Schulleistungen und selbstbezogene Kognitionen in Ost- und Westdeutschland	272
RAINER LEHMANN Leseverständnis von Schülerinnen und Schülern in Ost- und Westdeutsch- land im internationalen Vergleich	277
INGVAR LUNDBERG Leseunterricht in internationaler Perspektive	280
BERNHARD WOLF/CHRISTINE WEBER/ANDREAS FREY/INGRID KAGEL Alltag des Kindergartens im deutsch-deutschen Vergleich	281
LUTZ KOCH/WINFRIED MAROTZKI/HELMUT PEUKERT Symposium 9. Demokratie und Erziehung in Europa	285
MARGRET KRAUL/CHRISTOPH LÜTH Symposium 10. Der Einfluß von Religion und Kirche auf geschlechtsspezifische Sozialisation und Ausbildung im europäischen Vergleich	301
RENATE NESTVOGEL/ANNETTE SCHEUNPFLUG Symposium 11. Europas Bilder von der »Dritten Welt« – erziehungswissen- schaftliche Auswirkungen	317
Symposium 12. Öffentliche und familiäre Kleinkinderziehung in Europa – Schwerpunkte der frühpädagogischen Forschung	333
KARL NEUMANN Bericht	333
HANS-GÜNTHER ROSSBACH/WOLFGANG TIETZE Vorschulische Erziehung in den Ländern der Europäischen Union – Eine vergleichende Studie	336
Symposium 13. Primarstufenlehrerinnen in Europa	349
ELKE NYSEN Einführung	349

MANFRED BAYER Retrospektive und prospektive Gedanken zur Einleitung des Symposions. . .	351
DAGMAR HÄNSEL Primarlehrausbildung und -beruf als weibliche Karriere	353
EDITH GLUMPLER Von der Unterstufenlehrerin zur Grundschullehrerin. Probleme und Perspektiven der Ausbildungs- und Studienreform nach der deutschen Vereinigung	355
BEATRIX LUMER Integration und Kooperation als zentrale Aufgaben von Grundschul- lehrer/innen in Europa – Konsequenzen für die Ausbildung	358
MANFRED BAYER Bericht über den Beitrag von PETER HEASLIP, Early Years Consultant in Sandford/Avon (GB) zum Thema: »Die europäische Dimension der Ausbil- dung von Elementar- und PrimarstufenlehrerInnen«	360
JOHANNES WILDT Bericht über die Podiumsdiskussion: PrimarstufenlehrerInnenausbildung zwischen Universität und Fachhochschule	363
PETER ALHEIT/RUDOLF TIPPELT Symposium 14. Neue Forschungstendenzen in der europäischen Erwachse- nenbildung.	367
FRANZ-JOSEF KAISER/GÜNTER PÄTZOLD Symposium 15. Berufliche Umweltbildung in Europa	385
Symposium 16. Sonderpädagogik in Europa – Tendenzen, Entwicklungen, Perspektiven im Vergleich	401
MONIKA A. VERNOOIJ Einleitung.	401
PETER MITTLER Einbeziehen statt ausschließen	401
ALOIS BÜRLI Zur pädagogischen Situation behinderter Menschen im europäischen Vergleich.	405
BENGT-OLOF MATTSON Sozialpolitische Entwicklung in der EU im Hinblick auf behinderte Menschen, aus skandinavischer Sicht.	409
SIEGLIND ELLGER-RÜTTGARDT Sonderpädagogische Entwicklung in Frankreich	411

AGNES LÁNYI-ENGELMAYER Der politisch-ideologische Einfluß auf die Erziehung und Bildung von behinderten Kindern in Ungarn	415
HANS HOVORKA Sonderpädagogische Zentren als Kooperationsbeispiele netzwerkorientier- ter Gemeinwesen	418
JOHAN STURM/DORIEN GRAAS Das Sonderschulsystem am Ende? Das niederländische Beispiel	420
MONIKA A. VERNOOIJ Ausblick	423
Symposium 17. Freizeitbildung: ein neues Thema für Europa? Zum Verhältnis von Freizeitpädagogik und leisure studies	425
WOLFGANG NAHRSTEDT/REINHOLD POPP Einleitung	425
WOLFGANG NAHRSTEDT Freizeitpädagogik und leisure studies in Europa: Probleme und Frage- stellungen	430
GISELA WEGENER-SPÖHRING Freizeitbildung als Teil allgemeiner Bildung	437
HORST W. OPASCHOWSKI Freizeitwissenschaft als neue Spektrumswissenschaft	441
Symposium 18. Psychoanalytische Pädagogik in Europa: Geschichte – Institutionen – Handlungsformen	445
REINHARD FATKE/BURKHARD MÜLLER/LUISE WINTERHAGER-SCHMID Einführung	445
WILFRIED DATLER Psychoanalytische Pädagogik im Ursprungsland Österreich: Einige problem- geschichtliche Anmerkungen	446
MIREILLE CIFALI/JEANNE MOLL Die Begegnung der Pädagogik und der Psychoanalyse in den frankophonen Ländern	449
MIA BEAUMONT »Erziehungstherapie« in Großbritannien: Ein Fallbeispiel	452
ARIANE GARLICH/MARIANNE LEUZINGER-BOHLEBER Aufgewachsen in zwei Deutschlands. Eine pädagogisch-psychoanalytische Studie mit Kindern in Jena und Kassel	455

WILFRIED GOTTSCHALCH	
Abhängigkeitsscham und Trennungsschuld in der deutsch-deutschen Erziehungspraxis.....	459
MARIO ERDHEIM	
Ethnische und universalistische Identität	461

IV. Bildungspolitische Erklärung

Berufliche Orientierung und Hochschulzugang: Empfehlungen der Experten- kommission der DGfE zu einer Neugestaltung der Sekundarstufe II.....	467
---	-----

V. Andernorts veröffentlichte Kongreßbeiträge

Symposion 3

Strukturwandel und Weiterbildung in Europa¹

Einführung

Die Veränderungen gesellschaftlicher und ökonomischer Strukturen haben vielfältige Rückwirkungen, nicht zuletzt auch auf den Arbeitsmarkt und auf Qualifikationsanforderungen an Arbeitsplätzen. Der Übergang von der Agrarwirtschaft zur Industriegesellschaft markiert einen solchen gravierenden Strukturwandel, den die europäischen Länder vor 200 Jahren, Entwicklungsländer heute erleben. Kurzfristiger, aber nicht weniger gravierend sind plötzliche politische Veränderungen, wie z.B. der Zusammenbruch des Kommunismus und seiner Planwirtschaften in Osteuropa, mit einhergehenden tiefgreifenden ökonomischen Strukturveränderungen.

In unserer Zeit des Übergangs von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft, die gekennzeichnet ist durch eine weitgehende Vernetzung ökonomischer und politischer Art sowie durch rasche Veränderungen in Wissenschaft und Technik, verändern sich Gesellschaften und mit ihnen ihre Mikro- und Makro-Strukturen in zunehmendem Tempo. So führen die rasche Entwicklung der Computer- und der Nachrichtentechnik, Veränderungen in der Arbeitsorganisation, Wandel in den Erwartungen an Arbeit und Freizeit, der internationale Wettbewerb oder auch die zunehmende Umweltproblematik zu Veränderungen und Krisen: Arbeitsplätze in traditionellen Bereichen der Industrie gehen verloren, und mit ihnen werden die für einen lebenslangen Beruf erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten obsolet. Der globale Wettbewerb zwingt Unternehmen – zumal in Zeiten wirtschaftlicher Rezession – zu erhöhtem Rationalisierungsdruck, zu lean production, flacheren Hierarchien, Computer-integrierter Verwaltung oder zum Bildungs-Controlling. Tätigkeiten werden anspruchsvoller, »Schlüssel«-Qualifikationen sind gefordert. Das hat nachhaltige Wirkungen auf den einzelnen Arbeitnehmer, der sich durch Arbeitslosigkeit bedroht sieht, ebenso wie für Regionen oder ganze Volkswirtschaften.

Strukturwandel hat nachhaltige Wirkungen auf die Qualifikationsanforderungen der Beschäftigten, wie die zunehmende Arbeitslosigkeit in Europa zeigt. Traditionelle Konzepte einer Berufsausbildung für einen lebenslang auszuübenden Beruf werden in Frage gestellt; die berufliche Fort- und Weiterbildung bekommt einen hohen Stellenwert. Traditionelle Fertigkeiten, Wissensbestände und Berufe werden nicht mehr nachgefragt, anspruchsvolle Fähigkeiten und berufsübergreifende Qualifikatio-

1 Die von den Autoren für den Druck überarbeiteten Referate dieses Symposiums werden in der Schriftenreihe »Anstöße« im Herbst dieses Jahres in Frankfurt a.M. erscheinen.

nen werden gefordert. Traditionelle Konzepte einer Berufsausbildung für einen lebenslang auszuübenden Beruf werden in Frage gestellt. Die Bedeutung lebenslangen Lernens wächst, berufliche Fort- und Weiterbildung sowie die Umschulung bekommen einen hohen Stellenwert.

Was bedeutet dies für die Erziehungswissenschaft? Das Symposium »Strukturwandel und Weiterbildung in Europa« versuchte, darauf Antworten zu finden.

Es lag nahe, die Problematik von geglückter oder mißlungener, vorausschauender oder nachhinkender Reaktion auf den Strukturwandel an einzelnen Bereichen exemplarisch zu bearbeiten:

- Am Beispiel eines *einzelnen Unternehmens* sollte aus betriebswirtschaftlicher Sicht verdeutlicht werden, wie der Herausforderung des Strukturwandels durch eine strategische Planung von Organisations- und Personalentwicklung entsprochen werden kann, wenn es sich als ein »lernendes Unternehmen« versteht. Für das Thema »Das »lernende Unternehmen« als strategische Antwort auf den Strukturwandel« konnte als Referent Dipl.-Kfm. CARL-HEINRICH KRUSE von der RWE Aktiengesellschaft Essen gewonnen werden.
- Am Beispiel einer *Region*, naheliegenderweise des Ruhrgebiets, sollte demonstriert werden, wie Maßnahmen den Wandel von der Montan- zur Dienstleistungsregion aktiv stützen und durch eine Vielzahl von Maßnahmen auffangen können, wie aber auch durch Versäumnisse und eine verkehrte Industriepolitik längst überholte ökonomische Strukturen künstlich am Leben gehalten werden und dadurch die Anpassungskrise nur verschärft wird. Über das Thema »Strukturwandel und berufliche Aus- und Weiterbildung im Ruhrgebiet: Der schwierige Übergang von Kohle und Stahl zur Dienstleistung« sprach Prof. Dr. ERICH STAUDT vom Institut für Angewandte Innovationsforschung der Ruhr-Universität Bochum.
- Auf *nationaler Ebene* sollte untersucht werden, wie die staatlichen Initiativen der Bundesanstalt für Arbeit, die über einzelbetriebliche und regionale Maßnahmen hinausgehen, versuchen, die Verwerfungen des Arbeitsmarktes aufzufangen. Hier referierte der Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg, Prof. Dr. FRIEDRICH BUTTLER, zum Thema »Weiterbildung als öffentliche Aufgabe«.

Im europäischen Kontext des Symposions lag es nahe, die Fragestellung auf Ost- und Westeuropa zu beziehen.

- Strukturwandel in den *neuen Bundesländern*. Hier wurde das Thema auf den Übergang zwischen Planwirtschaft und sozialer Marktwirtschaft bezogen: Prof. Dr. HORST SIEBERT von der Universität Hannover behandelte in seinem Referat »Strukturwandel und Weiterbildung in den neuen Bundesländern« die Entwicklung der Erwachsenenbildung von den 60er Jahren bis heute.
- Aus *westeuropäischer Perspektive* schließlich thematisierte CHRISTOPHER HAYES vom Prospect Centre in London in seinem Referat »Weiterbildung in der Rezession: Höhere Leistung mit weniger Mitteln« strategische Aspekte der Reaktion auf den Strukturwandel unter den Bedingungen politischer Deregulation des Bildungsbereichs.

In der Ankündigung hatte es geheißen: »Das Symposium soll ein Gesprächsforum bieten, auf dem Probleme und Lösungen, wissenschaftlich reflektiert, aufeinander bezogen mit den Teilnehmern diskutiert werden sollen. Dabei sollen kurzfristige wie langfristige, betriebliche wie regionale, osteuropäische wie westeuropäische Aspekte einbezogen werden.

Das Thema ist mehrdimensional mit vielen anderen Bereichen vernetzt. Entsprechend komplex sind die zu diskutierenden Probleme, wie z.B. die zeitliche Dynamik von Strukturwandel und Weiterbildung, Probleme der öffentlichen Verantwortung für Weiterbildung, Fragen der Zertifizierung, Rolle staatlicher (Berufs-)Schulen in der Weiterbildung, Transfer von Weiterbildung ins östliche Europa, Aus- und Weiterbildung unter extremem betrieblichem Überlebensdruck, generelle Fragen der Finanzierung, Probleme von Langzeitarbeitslosigkeit und vieles andere mehr.

Das Symposium soll zum einen die Notwendigkeit berufspädagogischen Handelns am Beispiel strukturschwacher Gebiete verdeutlichen, zum anderen erprobte, zukunftsorientierte Modelle für die berufliche – insbesondere die betriebliche – Weiterbildung zur Diskussion stellen. Dabei sollen Möglichkeiten und Grenzen der Erziehungswissenschaft für die Entwicklung konzeptioneller, inhaltlicher und methodischer Lösungen diskutiert werden, mit deren Hilfe den Herausforderungen des Strukturwandels besser entsprochen werden kann.«

Referat 1: CARL-HEINRICH KRUSE²

Das »lernende Unternehmen« als strategische Antwort auf den Strukturwandel

Der Beitrag griff die komplexe Thematik in drei Fragestellungen aus der Sicht der betrieblichen Bildungspraxis auf:

1. Was hat den Wandel von Strukturen und Verfahren in den Unternehmen ausgelöst?
Was bedeutet der Wandel für die Mitarbeiter und Führungskräfte?
2. Was tragen Personal und Bildungsbereiche dazu bei, daß ihre Unternehmen auch weiterhin im internationalen Wettbewerb erfolgreich bestehen?
3. Werden diese betrieblichen Aktivitäten den Ansprüchen »Lernendes Unternehmen« gerecht?

1. Auslöser des Wandels

In schneller Folge, aber auf den verschiedenen Märkten mit unterschiedlicher Geschwindigkeit und Intensität, verändern sich die Rahmenbedingungen von Unternehmen. Zu diesen Veränderungen gehören:

Neue Technologien. Sie gewinnen für die Wettbewerbsfähigkeit fast aller Produkte und Dienstleistungen an Bedeutung. Besonders ausgeprägt ist der Einfluß der Informationstechnologie, die in den vergangenen Jahren nahezu alle Bereiche der Unternehmen durchdrungen hat.

2 Dipl.-Kfm. CARL-HEINRICH KRUSE ist in leitender Stellung in der Aus- und Weiterbildung der RWE AG in Essen tätig.

Die *Internationalisierung* des Wettbewerbs verlangt von den Unternehmen, sich ganz an den Ansprüchen der Kunden zu orientieren. Neben der Preisgünstigkeit eines Produktes ist die Einhaltung der zugesicherten guten Qualität zum ausschlaggebenden Argument beim Verkauf der Güter geworden. Die Diskussion in den Unternehmen ist durch Begriffe wie Total Quality Management, Kontinuierlicher Verbesserungsprozeß, Just in Time, Kaizen oder Lean Organization geprägt.

Veränderungen in der *Aufbau- und Ablauforganisation*. In der Abkehr vom Taylorismus wird die weitgehende Arbeitsteilung abgebaut; damit verbunden sind Organisations- und Führungsstrukturen, die durch eine flache Hierarchie und delegierte Entscheidungsvollmacht gekennzeichnet sind. Herausragendes organisatorisches Gestaltungselement in der Produktion und zukünftig wohl auch in den Büros sind Gruppen von Mitarbeitern, die ihre Arbeit zu einem erheblichen Teil selbst organisieren und steuern.

Zu den Voraussetzungen des Strukturwandels in den Unternehmen gehören:

Verbesserte Informationsverarbeitung. Der Zugriff auf Informationen ist bedeutend einfacher geworden: Der Rechner steht am Arbeitsplatz des Mitarbeiters und die Arbeitsplätze sind miteinander vernetzt. Jeder Teilnehmer in diesem Netz kann Informationen direkt und schnell an seinen Arbeitsplatz bekommen, ohne den durch eine Hierarchie vorgegebenen Berichts- und Kontrollwegen folgen zu müssen. Die dezentralen Computer ermöglichen die schnelle Kommunikation zwischen den einzelnen Organisationseinheiten innerhalb des Unternehmens.

Dezentrale Unternehmensorganisation. Ergebnisverantwortung wird in die dezentralen Einheiten delegiert: Profit Centers, Ertragszentren oder Leistungseinheiten sind für das wirtschaftliche Ergebnis ihrer Aktivitäten weitgehend selbst verantwortlich.

Aufgabenerweiterung in den dezentralen Bereichen. Die Führungskraft ist verantwortlich für die Auswahl der Mitarbeiter, für die systematische Einarbeitung, die regelmäßige Beurteilung und schließlich die individuelle Förderung und Entwicklung. Durch Verankerung in kleinen zentralen Stabsbereichen wird dafür gesorgt, daß die Personalfunktion konzeptionell an die Unternehmensstrategie angebunden ist.

Verändertes Selbstverständnis in den zentralen Bereichen. Die Rolle der internen Dienstleister hat sich stark verändert. Die Lernprozesse vor Ort sind zunehmend gekennzeichnet durch Selbstorganisation und Selbststeuerung. Die Führungskraft wird verstärkt zum Trainer und Coach der Mitarbeiter. Führungskräfte und Mitarbeiter gestalten Drehbuch und Skript der betrieblichen Bildung selbst und werden zu Akteuren. Veränderte Anforderungen insbesondere an die Sozial und Methodenkompetenz sind die Folge.

2. Beiträge der Personal und Bildungsbereiche

Gruppenarbeit. Das erste Beispiel knüpft an den Begriff Lean Organization an. Im Zuge der sogenannten »Werkerselbstprüfung« prüfen die Facharbeiter ihre Arbeitsergebnisse selbst am Arbeitsplatz. Gleichzeitig werden die Auszubildenden wieder

stärker in der Produktion am Arbeitsplatz ausgebildet. Sogenannte Lerninseln wurden eingerichtet.

Führungskräfteentwicklung. Es wurden spezifische Konzepte der Führungskräfteentwicklung erarbeitet. Grundlage ist die an die Führungskräfte delegierte Verantwortlichkeit für die Entwicklung ihrer Mitarbeiter. Ein wesentliches Instrument hierzu stellt das sogenannte strukturierte Mitarbeitergespräch dar: Einmal im Jahr bilanziert die Führungskraft mit jedem Mitarbeiter, welche der vereinbarten Ziele im abgelaufenen Jahr erreicht wurden. Sie sprechen über die Qualität ihrer Zusammenarbeit und vereinbaren die Ziele für das folgende Jahr. Dabei wird auch über die Stärken und Schwächen der Mitarbeiter gesprochen. Es wird vereinbart, welche Maßnahmen der Mitarbeiter ergreift, um sich weiterzuqualifizieren.

Aktion Ausbildungsprojekte '94. Es handelt sich um eine Aktion für Auszubildende, bei der Projekte prämiert werden, die die Auszubildenden in Teams erarbeitet haben. Ziel der Aktion ist es, die Bedeutung von Teamarbeit zu betonen, Initiative zu belohnen und die Auszubildenden zu eigenständigem Vorgehen bei der Problemlösung zu ermuntern. Es wird also all das hervorgehoben, was voraussichtlich in Zukunft von jungen Facharbeitern verlangt wird.

Computergestütztes Lernprogramm. Im Zuge der Einführung eines neuen Stromtarifes ist bei der RWE Energie AG ein computergestütztes Lernprogramm entwickelt worden, das den Mitarbeitern die substantiellen Änderungen des Tarifs und die neuen Möglichkeiten zur Beratung vermittelt. Das Beispiel zeigt, daß bei gegebenen Voraussetzungen computergestütztes Lernen zur Lösung des Problems beitragen kann, den Lernstoff an den Arbeitsplatz zu bringen.

3. Gibt es das »Lernende Unternehmen«?

Die durch verstärkten weltweiten Wettbewerb entstehenden Aufgaben in den Unternehmen sind nur mit sehr gut ausgebildeten Mitarbeitern zu lösen, die sich flexibel auf veränderte Anforderungen einstellen können und bereit sind, immer wieder neu zu lernen. Es werden die Unternehmen erfolgreich sein, in denen schneller gelernt wird, als sich das Umfeld ändert. Mit arbeitsplatzfernen Lernmethoden wird das nicht gelingen können. Man muß in den Unternehmen nach Lösungen suchen, Arbeiten und Lernen stärker miteinander zu verbinden.

In der Literatur findet man als Antwort auf die hiermit verbundenen Fragen seit Ende der 70er Jahre zunehmend die Begriffe »Lernendes Unternehmen« oder »learning organization« mit vielfältigen Definitionen und Erklärungsversuchen.

Der Ansatz, ein Unternehmen könne »als Ganzes« lernen, ist nicht realistisch. Lernen ist ein individueller Vorgang der einzelnen Mitarbeiter. Es gibt dementsprechend genauso wenig ein »lernendes Unternehmen« wie es eine »lernende Schule« oder eine »lernende Universität« gibt. Es gibt aber zunehmend Unternehmen, in denen immer mehr Mitarbeiter auf allen hierarchischen Ebenen ihr Denken und Verhalten auf die durch den Strukturwandel hervorgerufenen neuen Anforderungen ausrichten.

Referat 2: ERICH STAUDT³

Strukturwandel und berufliche Aus- und Weiterbildung am Beispiel Ruhrgebiet. Der schwierige Übergang von Kohle und Stahl zur Dienstleistung

Das Referat stellte sich in vier Teilen dem Thema:

1. Das Ruhrgebiet zwischen Arbeiterromantik und Akademisierung

Die Monostruktur des Ruhrgebiets verhinderte lange nach dem zweiten Weltkrieg die Ansiedelung neuer Branchen, Gewerbe sowie Dienstleistungen und reduzierte Berufsbildung auf die Reproduktion der Monostruktur in den dominanten Betrieben der Region. Ein »grundständiges Bildungsbürgertum aus Mittelstand und Handwerk« war im Ruhrgebiet Mangelware und führte in ein »Innovationspatt«⁴. Ein geordneter Übergang zu neuen Industriestrukturen und Dienstleistungen war damit blockiert und forderte die Krisen geradezu heraus.

Erst spät erreichte die Bildungskatastrophen-Diskussion das Ruhrgebiet; dann entdeckte man auch dort Bildung, Wissenschaft und Forschung als Mittel von Emanzipation: Es kam zur Gründung einer Reihe von Universitäten. Dies war nicht ein geplanter, wohl vorbereiteter Übergang von Kohle und Stahl zur Dienstleistungsgesellschaft, sondern eine Folge der Bildungskatastrophendiskussion, die im Ruhrgebiet zu gravierenden Veränderungen im Schul- und Hochschulwesen und zu einer »Normalisierung« einer bis dahin hochschulfreien Region führten. Mittel- und Oberstufe der Schulen expandierten, und ein immer größer werdender Teil jedes Altersjahrgangs drängte zur Universität.

2. Verzögerung des Wandels durch die Konzentration der öffentlichen Mittel und Aufmerksamkeit auf die Altstrukturen

Trotz Normalisierung im Schul- und Hochschulbereich verbleiben noch erhebliche Entwicklungsaufgaben der beruflichen Bildungs-, Wissenschafts- und Forschungsinfrastruktur der Region. Denn der innovative Wandel wurde nicht von den schrumpfenden, sozial abgedeckelten, gut organisierten Großbetrieben getragen, sondern weitgehend durch kleine und mittlere Unternehmen, die neue Arbeitsplätze schafften. Diesen stehen, anders als den Altbetrieben mit staatlicher »Bestandspflege«, über die übliche Arbeitslosenunterstützung hinaus keine Ersatzprogramme, Frühverrentung, Initiativen zur Umschulung und Weiterbildung zur Verfügung. Dennoch – oder gerade wegen Krise und Existenzdrucks – waren es gerade mittelständische Unternehmen, die die Erneuerung vorantrieben. Unvorstellbar, wenn die Erhaltungssubventionen von DM 150 Mrd. in den Strukturwandel investiert worden wären!

3 Prof. Dr. ERICH STAUDT hat den Lehrstuhl Arbeitsökonomie am Institut für Arbeitswissenschaft der Ruhr-Universität Bochum inne und ist Direktor des Instituts für Angewandte Innovationsforschung an der Ruhr-Universität Bochum.

4 Vgl. STAUDT, E.: Innovationspatt im Ruhrgebiet. Studie gegen ein perspektivenloses Krisenmanagement. In: Technischer Wandel – Rationalisierung – Humanisierung der Arbeit. 1. Innovationstagung des Bezirks Essen der IG Metall, 8. Dez. 1982. Materialien der IG Metall zur Humanisierung des Arbeitslebens. Frankfurt 1983.

3. Defizite in der beruflichen Bildung

Der Übergang zu neuen Strukturen im Ruhrgebiet wurde von »Altlasten in den Köpfen und Organisationen« gebremst. Personalentwicklung war in der Region »mehr ein derivatives Problem«; gravierende Engpässe in spezifischen Personalqualifikationen – von der Spitze der Forschungsabteilungen über alle Managementebenen bis zur Ebene der Facharbeiter und Techniker – hatten weitreichende negative Konsequenzen. Dem Ausbau der allgemeinen Bildung an Schulen und Universitäten entsprach keine entsprechende Förderung für berufliche Aus- und Weiterbildung, die zum Vollzug des Strukturwandels nötig gewesen wäre. Dazu kommt, daß Aus- und Weiterbildung sich stark auf die alten Beschäftigungsfelder konzentrierten.

Die Überbewertung akademischer Abschlüsse und allgemeiner Bildung machte berufliche, insbesondere gewerbliche Bildung wenig attraktiv, obgleich die Chancen für Absolventen der Hochschulen rapide sinken. Gleichzeitig fehlen Fachkräfte für mittlere Positionen. Internationale Wettbewerbsfähigkeit ist nur durch eine Professionalisierung auf neuem Niveau im mittleren Feld zu gewährleisten. Nötig ist, die faktische Entkoppelung von allgemeiner und beruflicher Bildung durch neue Konzepte dualer Ausbildung zu überwinden.

Da die berufliche Qualifizierung der Zukunft sowohl einen partiellen Austausch der einmal gelernten Inhalte über die Zeit als auch eine Anreicherung der Qualifikation aus Nachbardisziplinen erfordern, funktioniert die räumliche und zeitliche Trennung von Ausbildung und Berufsausübung nicht mehr. Gefordert ist eine betriebliche Fürsorge für Arbeitnehmer, die auf den Wechsel in neue Felder vorbereitet und den weiterbildungsentwöhnten Mitarbeiter nicht zum »Wegwerfarbeiter« degradiert. Möglich ist dies durch ein Baukastensystem, das

- auf einer flexiblen, in Breite und Tiefe differenzierbaren Struktur von Weiterbildungsmöglichkeiten beruht,
- für verschiedene Einsatz- und Anwendungsfelder relevant und auch
- auf verschiedene Berufsfelder ausgerichtet ist.

4. Aus Fehlern lernen

Für den Strukturwandel kann man weniger aus den Vorbildern als vielmehr aus den Fehlern im Ruhrgebiet lernen. Der Wandel alter Industrieregionen im Westen ist prototypisch für den Übergang von der Plan- zur Marktwirtschaft. Monostrukturen zerfallen und werden keineswegs durch Konversion oder Transformation abgelöst, sondern zerbröseln ohne hinreichenden Ersatz an Arbeitsplätzen und Wirtschaftskraft. Die Erneuerung findet letztlich durch Klein- und Mittelbetriebe statt; Eigeninitiative ihres regionalen innovatorischen Potentials bestimmt letztlich den Erfolg. Durch Subvention und Abfedern der Altstrukturen wird dieser Prozeß behindert und verzögert. Es ist ein Fehler, derartige Übergänge »sozialverträglich« zu gestalten: Sie binden auf Kosten des Umgebungssystems Milliarden, die für offensive innovative Entwicklung fehlen.

Anstatt freigesetzte Arbeitsvolumina in Freizeit, Urlaub, Frühverrentung und Arbeitslosigkeit zu verzehren, sollte in langfristige Konzepte von Weiterbildung investiert werden. Erst wenn es gelingt, lebenslanges Lernen wirklich praktikierbar zu

machen, werden technische Entwicklung und Strukturwandel von den Menschen gegen Filz, Widerstände und Besitzstände privilegierter Minderheiten beherrschbar. Es sind nicht die neuen Strukturen, die Weiterbildung erforderlich machen, sondern die personellen Potentiale und Qualifikationen der Region, die zu neuen Strukturen führen.⁵

Referat 3: FRIEDRICH BUTTLER⁶ *Berufliche Weiterbildung als öffentliche Aufgabe*

Das Referat war in drei Thesen strukturiert.

These 1: Berufliche Weiterbildung als gesellschaftlich zunehmend wichtige Aufgabe muß nicht gleichzeitig eine zunehmend wichtige öffentliche Aufgabe sein, und wenn doch, dann muß öffentliche Verantwortung nicht notwendigerweise die Einordnung in die Staatsverwaltung bedeuten.

Berufliche Weiterbildung wird eine zunehmend wichtige gesellschaftliche Aufgabe, und zwar aus folgenden Gründen:

- Die Schnelligkeit des Strukturwandels reduziert die Verwertbarkeitsdauer einmal erworbenen Wissens.
- Beruflich-soziale Erwartungen verändern sich. Fachkraft ist man nicht schon mit beruflicher Erstausbildung, sondern mit zusätzlicher Berufserfahrung und Weiterbildung. Über längere Zeiträume sind Arbeitsinhalte und -anforderungen nicht prognostizierbar; damit sind Profildiskrepanzen impliziert.
- Die wachsende Bildungsbeteiligung der Gruppe zwischen 18 und 30 Jahren erhöht das Eintrittsalter; die Schnittlinien zwischen Erstausbildung und Weiterbildung müssen neu gezogen werden.
- Die Arbeitslosigkeitsrisiken von Ungelernten sind langfristig überdurchschnittlich; aber auch längere Arbeitslosigkeit erhöht die Risiken der Eingliederung.

Dementsprechend wird die Wichtigkeit der beruflichen Weiterbildung durch die Enquete-Kommission Bildung 2000 ebenso betont wie durch die OECD oder die EU. Es drängt sich die Frage auf, ob die »vierte Säule« des Bildungssystems nicht schon allein wegen seiner Größe und gesellschaftlichen Bedeutung »in öffentlicher Verantwortung« (DEUTSCHER BILDUNGSRAT 1970) zu gestalten sei. Historische Parallelen liegen nahe: die Universitäten, die allgemeine Schulpflicht, die Berufsschulen.

Freilich bedeutet die Forderung nach öffentlicher Verantwortung nicht auch öffentliche *Trägerschaft*. »Öffentliche Verantwortung bedeutet nicht notwendigerweise Einordnung in die Staatsverwaltung ... Öffentliche Schule heißt deshalb nicht ›Staatsschu-

5 Vgl. STAUDT, E./KRÖLL, M./VON HÖREN, M.: Potentialorientierung der strategischen Unternehmensplanung: Unternehmens- und Personalentwicklung als iterativer Prozeß. In: Die Betriebswirtschaft 53 (1993), 1, S. 57–59.

6 Prof. Dr. FRIEDRICH BUTTLER ist Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg.

le«, parlamentarische Rahmenvorgaben für die Curriculumentwicklung nicht ›staatliche Lehrpläne«, gesetzliche Eckwerte für die Bildungslaufbahnen (Zugang, Dauer, Abgang) nicht ›Staatsprüfung« und Qualifikationsanforderungen ... für das Personal heißt nicht ›Verbeamtung«.«⁷

These 2: Der Weiterbildungsmarkt ist kein vollkommener Markt im Sinne der ökonomischen Theorie. Darin und in der Gewährleistung von Chancengleichheit des Bildungszugangs liegen die Hauptgründe für öffentliche Finanzierung und Gestaltung beruflicher Weiterbildung.

In welchem Umfang der Markt für berufliche Weiterbildung funktionsfähig bzw. dieser der öffentlichen Regulierung und Finanzierung bedürftig ist, ist zwischen den gesellschaftlichen Gruppen umstritten. Auch ist der Markt für Weiterbildungsleistungen kein vollkommener Markt im Sinne der ökonomischen Theorie: Bildung ist ein Erfahrungsgut, dem man seine Qualität nicht ansehen kann, und die Kosten des Vertragspartnerwechsels bei schlechter Erfahrung (z.B. Mißerfolg bei anschließender Arbeitssuche) hoch. Deshalb sind Markttransparenz, Beratung, Qualitätssicherung und Teilnehmerschutz wichtig, allerdings schwer zu evaluieren.

An Beispielen aus der Praxis der Fortbildung und Umschulung der BfA wurde die Schwierigkeit verdeutlicht, aus vorliegenden Evaluationen weiterbildungspolitische Schlüsse zu ziehen. So waren Frauen in Ostdeutschland häufiger als Männer nach der Weiterbildung arbeitslos – sollten sie deshalb weniger gefördert werden als westdeutsche? Die über 44jährigen Arbeitnehmer werden von der BfA kaum erreicht – lohnt sich die Weiterbildung dieser Altersgruppe nicht mehr?

Schließlich ist bei öffentlicher Förderung eine Fehlallokation knapper Ressourcen nicht ausgeschlossen: (1) Ein unentgeltliches Weiterbildungsangebot könnte, ähnlich wie die unentgeltliche Abgabe von Leistungen im Gesundheitswesen, zur Fehllenkung knapper Mittel führen. (2) Öffentliche Bildungsträger wissen nicht notwendigerweise besser als private Träger, welche Qualifikationen in welchem Umfang zu welcher Zeit und an welchem Ort benötigt werden. (3) Öffentliche Bildungsverwaltung ist nicht frei von Vollzugsmängeln der Qualitätssicherung.

Ein *Fazit* daraus ist: Weiterbildung ist eine öffentliche Aufgabe in Ergänzung zu privater Aktivität bzw. zur Kompensation besonderer Benachteiligungen und zur Schaffung von geeigneten Rahmenbedingungen für einen möglichst funktionsfähigen Wettbewerb der privaten Anbieter. In ihrer Ergänzungs- und Kompensationsfunktion hat sie analoge Effizienz- und Verteilungsprobleme zu lösen, wie sie bei den pluralistisch organisierten privaten Weiterbildungsangeboten zu beobachten sind.

These 3: Öffentliches Handeln in der Weiterbildung hat analoge Effizienz und Verteilungsprobleme zu lösen, wie sie bei marktlicher Koordination zu beobachten sind.

Die geschilderten Unvollkommenheiten marktlicher und öffentlicher Koordination von Weiterbildungsangeboten kommen – teils ähnlich wie in anderen Teilen des Bildungssystems – zum Ausdruck in ungenügender statistischer Erfassung der Weiter-

7 Vgl. RICHTER, I.: Bildung in öffentlicher Verantwortung. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 3/1994.

bildungsaktivitäten, Unübersichtlichkeit der Angebote für die Adressaten, gruppenspezifisch unterschiedlichen Möglichkeiten zur Weiterbildungsteilnahme, unterschiedlichen Förderregelungen für vergleichbare Fallgestaltungen, unzureichender inhaltlicher Qualität eines Teils der Angebote, unzureichend qualifiziertem Weiterbildungspersonal, ungenügender erwachsenengerechter Didaktik und Methodik, ungenügendem Anschluß an vorhandenes Wissen, unzureichender modularer Organisation, mangelnder Zertifizierung für den allgemeinen Arbeitsmarkt und begrenzter Wahlmöglichkeit durch die Nachfrage.

Aktuelle Lösungsvorschläge, die öffentliche Verantwortung für berufliche Weiterbildung gestärkt wissen wollen, konzentrieren sich angesichts der beobachteten Vollzugs-, Effizienz- und Verteilungsprobleme der gegenwärtigen Weiterbildungspraxis auf folgende Gegenstände:

Ergänzungsfunktion öffentlich geförderter Weiterbildung. Anhand mehrerer Tabellen wurden die Ausgaben für betriebliche und öffentliche Weiterbildung gegenübergestellt. Es zeigt sich eine steigende Tendenz für öffentliche Aufwendungen, besonders nach 1990. Dabei haben die staatlich geförderten Bildungsmaßnahmen der »arbeitsmarktlichen Zweckmäßigkeit« zu genügen. Dies zu bestimmen, wird durch ein »Prognosetrilemma« erschwert. Die begrenzte Vorhersehbarkeit von Angebot und Nachfrage beruflicher Qualifikationen läßt eine paßgenaue Qualifizierung nicht zu. Voraussetzung dafür wäre eine Weiterentwicklung des von der Berufsberatung des BfA entwickelten Konzepts der differenzierten Information⁸.

Markttransparenz. Umfassende Übersichten über Bildungsmöglichkeiten (derzeit ca. 40.000) und -träger (27.000) vermittelt EBB⁹. Transparenz vermitteln aber auch die Datenbanken KURS-DIREKT und WIS. Freilich bleibt das statistische Wissen über berufliche Weiterbildung lückenhaft; dies betrifft insbesondere die Weiterbildung in Betrieben und im öffentlichen Dienst. Die EU führt im Rahmen von FORCE gegenwärtig europaweit eine entsprechende Erhebung durch.

Stabilisierung von Rahmenbedingungen. Der Bund hat von der in § 46 Abs. 2 BBiG vorgesehenen Regelungskompetenz nur zurückhaltend Gebrauch gemacht; offenbar fehlt ein strategisches Konzept. Weiterbildungsordnungen analog zu Ausbildungsordnungen zu entwickeln, erweist sich als schwerfällig und unangemessen. Dennoch wäre die Verleihung anererkennungsfähiger Zertifikate im Hinblick auf den Arbeitsmarkt geboten.

Qualitätssicherung und Teilnehmerschutz. RICHTER¹⁰ empfiehlt eine mittlere Systematisierung im Übergang von verstreuten okkasionellen Weiterbildungsangeboten zu einem vierten Sektor des Bildungssystems. Dabei geht es auch um die Verteilung von Definitionskompetenz über Zielgruppen, Freistellung, Bildungsinhalte, Verwertbarkeit der Abschlüsse u.a.m.

8 Vgl. BUTTLER, F.: Berufsperspektiven im EG-Binnenmarkt. Grenzen und Möglichkeiten der Berufsinformation. ibv 1/1993.

9 BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT: Einrichtungen der beruflichen Bildung. 1993.

10 Vgl. RICHTER, I.: Recht der Weiterbildung. Baden-Baden 1993.

Mit steigenden Ausgaben wird Qualitätskontrolle immer wichtiger. Die BfA hat Qualitätsstandards festgelegt und neuerdings präzisiert; sie umfassen u.a.

- trägerbezogene Kriterien zur Bonität und Zuverlässigkeit und zur Qualifikation der Lehrkräfte,
- maßnahmebezogene Qualitätskriterien zu Inhalt, Lehr- und Lernmitteln, technischer Ausstattung, Zugangsvoraussetzungen und Aufnahmetests,
- Prüfung der arbeitsmarktlichen Zweckmäßigkeit,
- Erfolgskontrolle vorangegangener Maßnahmen,
- Beratung der Teilnehmer vor Lehrgangsbeginn an.

Lokale/regionale Koordination im Implementationsprozeß. Diese Maßnahmen bedürfen ergänzender Implementationsstrategien in lokaler und regionaler Kooperation. Neue Kooperationsformen werden derzeit in Modellversuchen des BMBW entwickelt. Brandenburg will in »wirtschaftsnaher Qualifizierung« Existenz- und Unternehmensgründungen initiieren, begleiten und unterstützen. Neuerdings engagiert sich der Europäische Sozialfond in der Weiterbildung. Dies eröffnet neue Möglichkeiten der Kofinanzierung, bringt allerdings auch Koordinationsprobleme mit sich.

Referat 4: HORST SIEBERT¹¹

Strukturwandel und Weiterbildung in den neuen Bundesländern

SIEBERT stellte zunächst seinen eigenen Ausgangspunkt dar: Er habe die Erwachsenenbildung in Ostdeutschland seit fast drei Jahrzehnten aus einer Beobachterperspektive¹² – ohne direkte Betroffenheit und ohne eigenes Interesse verfolgt, sei in Westdeutschland aufgewachsen, sozialisiert und professionalisiert worden. Eine solche distanzierte Betrachtung unterscheide sich zweifellos von einer Wirklichkeitskonstruktion, z.B. als aktiver DDR-Pädagoge, als ostdeutscher »Umschüler« oder als westdeutscher »Bildungsanbieter« in den neuen Bundesländern.

Roter Faden seiner Überlegungen ist die Frage nach der Modernität der Bildungsstrukturen und Bildungsmentalitäten. Sein Vortrag war in drei Abschnitte gegliedert, denen Thesen zugeordnet waren:

1. Merkmale der Erwachsenenbildung der DDR und aktuelle Tendenzen des Bildungsmarktes

These: Das Bildungssystem und insbesondere das Erwachsenenbildungssystem der DDR in den 60er und 70er Jahren erschien vielen westdeutschen Bildungspolitikern/innen und Unternehmer/innen strukturell als modern, fortschrittlich und sogar vorbildlich. Nach der Wende haben alle – nicht nur die beruflichen – Bildungsangebote den Charakter von Umschulungen.

11 Prof. Dr. HORST SIEBERT ist Professor für Erwachsenenbildung an der Universität Hannover.

12 Vgl. KNOLL, J.H./SIEBERT, H.: Erwachsenenbildung – Erwachsenenqualifizierung. Heidelberg 1968; SIEBERT, H.: Erwachsenenbildung in der Erziehungsgesellschaft der DDR. Düsseldorf 1970; SIEBERT, H.: Der andere Teil Deutschlands in Schulbüchern der DDR und der BRD. Hamburg 1970.

Als vierter Sektor war die Erwachsenenbildung in das staatliche Bildungswesen der DDR eingeordnet. Elemente dieses Systems waren eine zentrale, langfristige Bildungsplanung, die flächendeckende Versorgung mit Bildungsangeboten, ein curriculares Baukastensystem, ein einheitliches System der Stufenqualifizierung, die Kopplung von allgemeinen und beruflichen Inhalten, ein Angebot von Abendstudien und Fernstudien und ein entwickeltes System von »support structures«, wie z.B. Kinderbetreuung. Dieses System vermied bildungsbiographische Sackgassen, baute Bildungsbenachteiligungen von Frauen und Arbeiter/innen ab und führte zu einer höheren Weiterbildungsbeteiligung als in Westdeutschland.

Nach der Wende erfolgte keine Evaluation dieses Weiterbildungssystems, sondern »eine gigantische Versteigerung, ein ›Strukturcrash‹«. Traditionelle Weiterbildungsstrukturen wurden zerschlagen, westliche Weiterbildungsstrukturen etabliert und durch ein expandierendes Angebot durchgesetzt, wobei derzeit ein verstärkter Verdrängungswettbewerb herrscht¹³.

2. Bildungsmentalitäten und Lerntypen in Ostdeutschland

These: Grundlegende, in DDR-Zeiten geprägte Denk- und Lernstile sind relativ konstant und haben die Wende überdauert. Bei eigenen Untersuchungen wurde ein »ostdeutscher« Lernstil ermittelt, für den Funktionalität, Affektneutralität, Lerndisziplin, kognitive Lernzielorientierung und konvergentes Denken charakteristisch sind. Dieser Stil scheint den Normen der derzeitigen Qualifizierungsmaßnahmen kongruent zu sein, für die ständiges Problematisieren und Infragestellen durch die Lernenden eher dysfunktional erscheinen. Die motivationale Basis dieses Lernstils beginnt jedoch zu bröckeln. Angesichts von verstärkten Individualisierungsprozessen werden Typologien jedoch zunehmend problematisch.

Nach der Wende ist die Bildungsbeteiligung stark zurückgegangen: Trotz Weiterbildungsboom kann man aber kaum von »Bildung« sprechen, und nur oberflächlich betrachtet lassen sich Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen als arbeitsplatzrelevante Qualifizierungsangebote definieren.

3. Der Beitrag der Erwachsenenbildung zur deutsch-deutschen Verständigung

These: Von wenigen Ausnahmen abgesehen hat die Erwachsenenbildung keinen nennenswerten Beitrag zum deutschen Dialog und zur Perspektivverschränkung geleistet. Deutsch-deutsche Lerngruppen kommen selten zustande, und das Lerninteresse der Westdeutschen an der Einigungsthematik ist gering. Die Erwachsenenbildung hat einen solchen Beitrag auch nicht leisten können, denn die sich verschärfende ökonomische Krise und die Existenzunsicherheiten sind eine ungünstige Voraussetzung für Empathie und »herrschaftsfreie Diskurse«.

Der Fortschritt von gemeinschaftlichen Bildungsangeboten ist abhängig vom Fortschritt ökonomischer und politischer Gleichstellungen; am ehesten gelingt dies noch

¹³ Vgl. FAULTSCH, P. u.a.: Weiterbildung in den »fünf neuen Ländern« und Berlin. Kassel 1993 (mss.), S. 36; vgl. auch BRÖDEL, R. (Hrsg.): Erwachsenenbildung am Beginn der Transformation. Hannover 1993, S. 5, 10; DÖRING, O./SCHÄFER, E.: Weiterbildung in Sachsen-Anhalt. Magdeburg 1993, S. 69.

in der Begegnung Älterer, die an eine gemeinsame Tradition anknüpfen können und bei denen die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt keine Rolle mehr spielt. Nötig ist, sich der Verdrängungsmechanismen und der Tabuierungsbedürfnisse bewußt zu werden.

Referat 5: CHRIS HAYES¹⁴

Weiterbildung in der Rezession. Höhere Leistung mit weniger Mitteln

Der ökonomische Rahmen

Einerseits sank England in den letzten 30 Jahren aus der ökonomischen Spitzengruppe der 24 OECD-Länder in das letzte Drittel und verfügt nur noch über drei Wirtschaftszweige von Weltniveau: die pharmazeutische und die chemische Industrie sowie die Finanzdienstleistungen. Andererseits verbesserte es in den letzten 10 Jahren seine Produktivität und Effizienz und liegt jetzt in der Spitzengruppe. Dies hat viele ausländische Investoren angezogen. Unternehmen mit langfristiger Planung investieren in England u.a. wegen seines liberalisierten Arbeitsmarktes und der liberalisierten Wirtschaft.

Die Rezession hat Arbeitsplätze in großer Zahl vernichtet, die durch Fertigkeiten, hohe Löhne, Vollzeitarbeit, gewerkschaftliche Organisation und traditionelle Industriearbeit charakterisiert und überwiegend von Männern besetzt waren. Die neugeschaffenen Arbeitsplätze sind weniger qualifiziert, niedriger in der Bezahlung, in Teilzeit organisiert und überwiegend im Dienstleistungsbereich angesiedelt. Zur Zeit sind mehr Frauen beschäftigt als Männer.

Zu den Rahmenbedingungen, die Auswirkungen auf die Weiterbildung haben, gehören die Zunahme von Zeitverträgen zwischen 6 Monaten und 3 Jahren sowie die Teilung des Arbeitsmarktes in Kern- und Randbeschäftigte.

Auswirkungen auf die Weiterbildung

Für die Beschäftigten. Zu Beginn der Rezession erwartete man einen starken Rückgang der innerbetrieblichen Weiterbildung. Tatsächlich waren die Einschnitte nicht so scharf wie erwartet, doch sank die Zahl der Weiterbildungstage pro Jahr von 40 auf 26 Millionen. Bei der Weiterbildung der Randbeschäftigten handelte es sich zumeist um kurze Einweisungen am Arbeitsplatz, meist bei Frauen. Bei den Kern-Fachkräften wurde die Weiterbildung in den obersten Kategorien in der Regel fortgesetzt. Aber auch hier – ein Bruch mit der Tradition – ist der Anteil von Frauen höher als der von Männern.

Die Rezession führte bei den Betrieben zu unterschiedlichem Verhalten. Auf der einen Seite wird Weiterbildung, kurzfristig verstanden, nur auf den Arbeitsplatz bezogen. Dies gilt für den größeren Teil der Unternehmen mit der Folge, daß britische

¹⁴ CHRISTOPHER HAYES ist nach langjähriger leitender Tätigkeit in der Manpower Services Commission Direktor des Prospect Centre in London, einer Unternehmensberatung für langfristige Personalentwicklung.

Unternehmen bezüglich der Zufriedenheit der Beschäftigten an letzter Stelle stehen¹⁵. Manche Unternehmen reagieren strategisch: Jeder Mitarbeiter ist verantwortlich für den Erfolg des Unternehmens und jeder sollte zur Veränderung beitragen, um kein Opfer der Veränderung zu werden.

Für die Arbeitslosen. Die Kosten der Weiterbildung für arbeitslose Erwachsene stiegen, gleichzeitig sank die Erfolgsrate. Die staatlichen Programme schafften es nicht, Arbeitslose qualifizierter in den Arbeitsmarkt zu reintegrieren.

Konsequenzen. Statistiker sprechen von einem grundlegenden Wandel im Sozialverhalten: Junge Leute verbleiben in schulischen Vollzeitstudiengängen oder studieren. Bezüglich der Weiterbildung ist ein Trend zur Individualisierung zu konstatieren: Jeder Mensch wird zunehmend eigene Verantwortung für die Weiterentwicklung seiner Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten übernehmen müssen. Das bedeutet Zeit- und Arbeitseinsatz sowie die Kostenübernahme. (Banken bieten verstärkt »Karierredarlehen« an.) Dies zeigt auch der Rückgang der arbeitgeberfinanzierten und der Anstieg der selbstfinanzierten Kurse in der Berufsbildung (Colleges of Further Education)¹⁶.

Die neuen Weiterbildungsproduzenten

Die Privatisierung öffentlicher Dienste in Großbritannien macht auch vor dem Bildungswesen nicht Halt. Die Colleges of Further Education agieren auf einem Markt für Bildungsdienstleistungen. Ihr Erfolg hängt davon ab, wie attraktiv sie für Schüler und Studenten sind. Deren Zahl, insbesondere die Quote erfolgreicher Absolventen, ist Maß für Zuschüsse aus öffentlichen Kassen. Die Studierenden bezahlen Studiengebühren. Schließlich finanziert sich das College über Drittmittel aus Kunden wie Unternehmen und Kommunalbehörden.

Die Verschiebung der Finanzierung beruflicher Aus- und Weiterbildung vom Arbeitgeber zum Individuum hat Auswirkungen auf diesen »Markt«, wie die Erfahrungen HAYES' im Aufsichtsrat eines Londoner Colleges zeigen. Unter dem Prinzip der »Kundenzufriedenheit« müssen sich Bildungsanbieter auf eine starke Individualisierung von Lernprozessen einstellen. Ausbildungsverträge werden individuell mit dem College abgeschlossen. Es entstehen modulare, flexible Curricula, die vielfältige Formen des Lernens ermöglichen: Vollzeit oder Teilzeit, zu Hause oder bei der Arbeit, Fern- und Präsenzunterricht, im College oder im offenen Lernzentrum, mit Computer- oder Lehrerassistenz, allein oder in Gruppen, eingebettet in einer neuen Bildungskultur mit hochentwickelten Informations- und Beratungssystemen. Lehrer müssen sich in der neuen Rolle eines »Managers von Lernprozessen« zurechtfinden.

Zusammenfassung. Wenn man diese Entwicklungen in der Weiterbildung über die Jahre der Rezession zusammenfaßt, kann man feststellen, daß unter dem Druck schwieriger wirtschaftlicher Bedingungen, politischer Entscheidungen in Richtung auf

¹⁵ Vgl. International Survey Research. London 1993.

¹⁶ Die Träger beruflicher Bildung, ein Mix aus Berufs-, Berufsfachschulen und Fachhochschulen.

Privatisierung des Bildungsmarktes und der Tendenz zur Individualisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung innovative und kreative Lösungen entwickelt wurden.

Diskussion

Die Referate evozierten eine lebhafte, recht vielschichtige Diskussion, die in Kürze zusammenzufassen schwierig ist. Einige markante In-Fragestellungen seien hier wiedergegeben.

Ausgelöst von dem Reizwort »lernendes Unternehmen« wurde angeregt, den Gegenstand pädagogischen Handelns und erziehungswissenschaftlicher Reflexion zu erweitern. Versteht man Lernen als gezielte Veränderung von Wissen, Verhalten und Einsichten in Interaktion mit der Umwelt und der eigenen Lerngeschichte, dann ließe sich nicht nur der einzelne Mensch, sondern auch eine Gruppe, eine Abteilung, ein Unternehmen, eine Region, eine Gesellschaft als Subjekt dieses Lernprozesses verstehen. Dies umso mehr, wenn man die Randbedingungen von Lernen in systemtheoretischer Sicht betrachtet. Für die Erziehungswissenschaft bedeute dies, ihren Forschungsgegenstand zu erweitern und das interdisziplinäre Gespräch mit Betriebswirten, Soziologen und Politologen zu suchen.

Unternehmen »lernen«, sich unter internationalem Wettbewerbsdruck neuen Herausforderungen anzupassen – oder sie scheitern am Markt. Regionen »lernen« den Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft. Eine Gesellschaft »lernt« aus den unterschiedlichen Sozialisationserfahrungen eines ehemals getrennten Landes neue Verhaltensmuster. Man müsse seine Umwelt bilden, d.h. ihnen neue Perspektiven aufzeigen, sie erziehen.

Wenn man diese – geplanten oder auch ungewollten – Prozesse der Veränderung unter der Kategorie »Lernen« thematisiert, könnte es dann vielleicht auch eine »Didaktik« des lernenden Unternehmens, ein »Curriculum« der Regionalentwicklung oder die »formative Evaluation« gesellschaftlicher Lernprozesse – etwa im Hinblick auf Privatisierung vs. öffentliche Verantwortung der Weiterbildung – geben?

Ein weiterer Diskussionsstrang betraf die strategische, langfristige Dimension von Lernprozessen. Um wettbewerbsfähig zu bleiben und den Lebensstandard zu sichern, müsse eine Gesellschaft, ein Unternehmen oder auch der Einzelne jene Qualifikationen fördern, die Innovationen ermöglichen und damit einen weiterhin hohen Lebensstandard sichern. Kurzfristige Verwertbarkeit mag Kosten sparen, ist aber unter längerfristiger Zukunftsperspektive dysfunktional.

In diesem Zusammenhang wurden Modelle einer Deregulation und Privatisierung von Weiterbildung kritisch diskutiert. Eine künstlich erzeugte Marktwirtschaft für Bildung schalte a priori strategische Überlegungen aus; was Lernende heute nachfragten, würde nicht unbedingt fünf Jahre später auch benötigt. Andererseits sei die Alternative sicher nicht das lange als modern verstandene technokratische Top-Down-System staatlicher Planung, das die DDR charakterisierte. Es gelte, Wege zwischen staatlicher Planung und staatlicher Deregulierung ebenso zu finden wie zwischen der Verantwortung des Individuums für seine Weiterbildung und der Verantwortung der Gesellschaft.

Einen breiten Raum nahm das deutsch-deutsche Problem ein: Ist der sozialistische Lerntyp heute noch hoch-funktional? Gab es ihn überhaupt, gibt es ihn nach vier Jahren Transformationsprozesse und Ausdifferenzierung noch? Ist die Alternative »selbstgesteuerter vs. sozialistischer Lerntyp« vielleicht nur ein dichotomes Konstrukt? Welche Analogien gibt es zwischen dem amerikanischen Reeducation nach 1945 und einer »Umerziehung« in der ehemaligen DDR? Kann es angesichts hoher Kränkbarkeit, die man als Faktor ernstnehmen müsse, zu einem gesamtdeutschen Lernen kommen?

Was ist das Resümee des Symposiums »Strukturwandel und Weiterbildung« für die Erziehungswissenschaft? Gerade durch ihre unterschiedlichen Erfahrungen könnten die europäischen Länder voneinander lernen, innovative und alternative Wege der Antwort auf den Strukturwandel zu finden. Dies gilt auch für die Erziehungswissenschaft: Wir brauchen Konzeptionen und Visionen, und wir sollten den Denkraum unserer Disziplin mehrdimensional öffnen: systemorientiert auf neue Anwendungsbereiche und den interdisziplinären Diskurs mit den Wirtschaftswissenschaften, der Soziologie und der Politologie hin, zukunftsorientiert auf langfristiges, strategisches Denken im Kontext eines normativen Bildungsbegriffs. Vielleicht könnte dann die Pädagogik eine wichtigere Rolle in der Bewältigung des Strukturwandels spielen als dies derzeit noch der Fall ist.

Anschrift des Autors:

Prof. Dr. Peter Diepold, Humboldt-Universität zu Berlin, Institut für Wirtschafts- und Erwachsenenpädagogik, Abt. Pädagogik und Informatik, Geschwister-Scholl-Str. 6, 10099 Berlin